

Was braucht es zum (Lernen in) Online-Netzwerken?

Jutta Pauschenwein, Anastasia Sfiri, Irmgard Schinnerl-Beikircher (FH JOANNEUM, ZML)

Abstract

Der Artikel liefert eine Bestandsaufnahme des Laura Bassi 4.0 Projekts „#dienetwerkerinnen“ zur Projekthalbzeit. Basierend auf der Darstellung des Forschungsdesigns und des theoretischen Rahmens wird auf die Ergebnisse des Netzwerkaufbaus und der Netzwerkerweiterung aus sozialer und technologischer Perspektive eingegangen. Die Frauen im Netzwerk entwickeln gemeinsam und füreinander, das Erfahrene und Gelernte steht als Open Educational Resource (OER) zur Verfügung.

Schlüsselwörter: Frauennetzwerk, Communities of Practice, Online-Lernen, Tools, OER



1. Einführung

Im Rahmen des Laura Bassi 4.0 Projekts *#dienetzworkeinnen*¹ wird innerhalb von drei Jahren ein Online-Frauennetzwerk etabliert, welches Frauen im beruflichen Alltag stärkt, sie bei der Bewältigung von Genderbarrieren unterstützt und Wege zur Mitgestaltung des digitalen Wandels aufzeigt. Kontinuierlich wird Gelerntes und Erprobtes als Online-(Lern)Material auf der Website www.dienetzworkeinnen.at² unter einer offenen Lizenz zur Verfügung gestellt. Das Projekt läuft von November 2019 bis Oktober 2022.

Die Autorinnen sind Initiatorinnen des Projekts und Teil des Projektteams. Sie verstehen Lernen als aktiven und sozialen Prozess. Gemeinsam erforschen die Frauen aus dem Projektteam mit den Frauen im entstehenden Netzwerk

- welche technologiegestützten Kommunikationsformate gemeinsames Lernen in einer *Online-Community of Practice* fördert,
- welches Lernökosystem es braucht, um Aktivitäten und gemeinsame Lernprozesse im Netzwerk zu unterstützen und zu fördern.

Ausgehend von der Annahme, dass ein teil-offenes Netzwerk einerseits einen vertrauensvollen Raum zur Kommunikation und zum Lernen bietet, andererseits auch die Berührung mit der Außenwelt gewährleistet, ermöglicht das Netzwerk unterschiedliche Arten der Mitgliedschaft. Unser Ziel ist es, eine Kultur der Offenheit und der Partizipation zu leben, in der die aktiven und interessierten Mitglieder der *#netzworkeinnen* laufend die Themen (*Domain*) und Kommunikationsformate (*Community*) verhandeln können. Im Austausch erweitern die Frauen personale, aktivitätsbezogene, fachlich-methodische und sozial-kommunikative Kompetenzen und entwickeln gemeinsame Projekte, Produkte, Artefakte, Geschichten und Kooperationen (*Practice*) (Wenger, 1998).

Im ersten Projektjahr ab November 2019 stand der Netzwerkaufbau im Mittelpunkt. In dieser Phase 1 setzte sich das Projektteam, bestehend aus 12 Frauen,³ mit der technischen Infrastruktur und den sozialen Spielregeln im Team

¹ In diesem Artikel wird unter *#dienetzworkeinnen* oder *#netzworkeinnen* die Gruppe der Frauen verstanden, die auf die eine oder andere Art Teil des Online-Frauennetzwerks sind. Diese Gruppe erweitert sich seit Projektbeginn kontinuierlich.

² <http://www.dienetzworkeinnen.at> - abgerufen am 18.06.2021

³ Darstellung der Projektpartnerinnen auf der Website <https://www.dienetzworkeinnen.at/das-projekt/ueber-uns/> - abgerufen am 29.03.2021 – aufgrund der Insolvenz einer Partnerfirma sind derzeit „nur“ 10 Frauen im Projektteam vertreten.

auseinander. Aktuell befindet sich das Projekt in Phase 2 – „*der Netzwerkerweiterung*“, und ist für interessierte Frauen geöffnet. Im dritten Jahr wird das Erfahrene und Gelernte im Rahmen eines für alle zugänglichen *MOOC – Massive Open Online Course* angeboten und diskutiert.

2. Forschung und Theorie

2.1. Forschungsfragen und -methode

In einem offen angelegten, iterativen „*Research through design*“ Prozess (Frayling, 1993) gestalten *#dienetwerkerinnen* ein Lernökosystem und experimentieren mit Kommunikationsformaten, Themen und Kollaborationsprozessen. Ausgehend von den Faktoren *Selbstwirksamkeit*, *Beziehung* und *Autonomie* (Deci et al., 1991; Deci & Ryan, 2008) bringen die beteiligten Frauen ihre Kompetenzen ein, erfahren eine soziale Einbindung und können flexibel über Gestaltungsspielräume verfügen. Kommunikationsformate werden von kleineren Interessensgruppen im Netzwerk nach Bedarf, situativ und on-the-job konzipiert und als „Experiment“ eingesetzt.

Der Gestaltungsprozess, das entstehende Lernökosystem sowie die entwickelten und erprobten Kommunikations- und Trainingsformate werden kontinuierlich diskutiert, beschrieben und visualisiert. Ihre Wirksamkeit und ihr Einfluss im Netzwerk, aber auch in den individuellen Lernprozessen und der Identitätsentwicklung werden reflektiert, wobei die Methode der „*reflection-in-action*“ (Schön, 1983) fallweise eingesetzt wird. Je nach Interesse und Bedarf werden die Formate iterativ eingesetzt und durch die Reflexion und das Feedback der teilnehmenden Frauen (direkt und in Evaluierungsbögen) weiterentwickelt.

Die „*Research through design*“ Methode hilft, ein Verständnis von Lernen in Online-Netzwerken zu schaffen, während die Beteiligten die Lernprozesse neugestalten (Godin & Zahedi, 2014). Im Frauennetzwerk sind alle Frauen Akteurinnen im Tun, erforschen gemeinsam Abläufe und Aktivitäten im Netzwerk, verändern diese und entwickeln sie weiter. Inwieweit das Netzwerken auch aus einer Metaperspektive betrachtet wird, hängt vom Engagement und Zeitinvestment der einzelnen Frau ab. Die Mitglieder des Projektteams nehmen diese Perspektive aufgrund ihrer Funktion und der Arbeit im Projekt immer wieder ein.

2.2. Theoretische Grundlagen

Das Grundgerüst des Online-FrauenNetzwerks bilden Konzepte zu *Communities of Practice* und zu Netzwerken, zur Online-Gruppe und ihrer Moderation sowie kreative Ansätze und die Verwendung vieler unterschiedlicher Medien.

E-Moderation und Online-Sozialisierung: In Netzwerken und Gruppen, die miteinander lernen und wachsen sollen, ist eine vertrauensvolle Umgebung notwendig. Im Fall eines Online-Netzwerks braucht es eine Phase der Online-Sozialisierung, in der Menschen den vertrauensvollen Umgang mit anderen erlernen, obwohl sie diese nicht persönlich treffen, Frauen, die Moderationstätigkeiten übernehmen sowie Vertrauen in die technische Infrastruktur und die Klärung des Umgangs mit den Daten aufbauen (Pauschenwein, 2020).

Der 5-Stufenansatz von Gilly Salmon (vgl. ebd., 2012) sowie der Einsatz kleiner Online-Tasks, sogenannten „*E-tivities*“ (Salmon, 2013), ermöglichen erfolgreiche Lernprozesse im Netzwerk. Die Reflexion des eigenen Tuns (Salmon, 2013; Schön, 1983; Pauschenwein et al., 2011; Hojnik & Pauschenwein, 2015) stärkt die Online-Gruppe und fördert die Wahrnehmung der eigenen Kompetenzen.

Die Umsetzung im Netzwerk erfolgte durch Online-Sozialisierungsangebote sowohl in der Phase des Netzwerkaufbaus als auch in der Phase der Netzwerkerweiterung.

Communities of Practice: Seit den Neunzigern beschäftigt sich Etienne Wenger (vgl. ebd., 1998, 2010) mit „*Communities of Practice*“ und erforscht, wie Mitglieder von Gemeinschaften miteinander kommunizieren, lernen und arbeiten. In der Gemeinschaft (*Community*) wird ein Thema (*Domain*) bearbeitet oder geübt (*Practice*), Personen nehmen unterschiedliche Rollen ein (*Identity*). Involvierte teilen ihr Praxiswissen, ihr Repertoire, kooperieren und unterstützen sich untereinander, verhandeln die eigene Rolle und die Ziele der Community. Grenzen werden überwunden und es entstehen ein neues Vokabular und informelle Regeln (Land et al., 2010).

Im konnektivistischen Verständnis interagieren autonome und diverse Lernende in offenen Online-Lernprozessen, indem sie Inhalte sammeln und ordnen (*aggregate*), mischen (*remix*), in den eigenen Kontext setzen und dabei weiterentwickeln (*repurpose*) und mit anderen teilen (*feed forward*) (Siemens, 2005; Downes, 2012). Offene Lernumgebungen fördern emergentes Lernen nahe an den eigenen Lernbedürfnissen – dies kann auch zu Ergebnissen führen, die nicht geplant waren (Williams et al., 2011).

Im beschriebenen Online-Frauennetzwerk nehmen die Frauen unterschiedliche Rollen ein – als Moderatorin, Problembringerin, Unterstützerin, Beraterin, Feedback-Geberin etc. – und verhandeln die Ausrichtung des Netzwerks gemeinsam. Die bisherig entwickelten Online-Formate und Online-Workshops entstanden aus der Gruppe heraus, sie waren im Projektantrag nicht auf diese Weise geplant.

Kreativität und Visualisierung: Nach Chung et al. (vgl. ebd., 2016) ist Kreativität eine der 21st Century Skills; Visualisierungen fördern das Denken über den Text hinaus (Sousanis, 2015). Grafisch aufbereitete Abläufe und Anleitungen, auch in Form von Comics (Pauschenwein, 2019a), stoßen bei Lernenden auf Zuspruch und motivieren sie, Aufgaben zu erledigen.

Auf der Website kombinieren die Blogposts Text mit Visualisierungen und Audiopodcasts. Forciert durch die Corona-Pandemie wurde die Idee der Serie (Pauschenwein & Kühnelt, 2020) umgesetzt, auch zur Strukturierung der einzelnen Posts.

3. Umsetzung

Im Projektverlauf können bis jetzt die Phasen „des Netzwerkaufbaus“ und „der Netzwerkerweiterung“ unterschieden werden. Basierend auf der im ersten Projektjahr etablierten Struktur bringen sich in der Phase der Netzwerkerweiterung neue Frauen partizipativ ein. Im dritten Jahr teilt das Netzwerk in einem MOOC die bisherigen Erkenntnisse mit der Öffentlichkeit (auch Männer sind herzlich willkommen) und stellt die Weichen für das weitere Bestehen des Netzwerks.

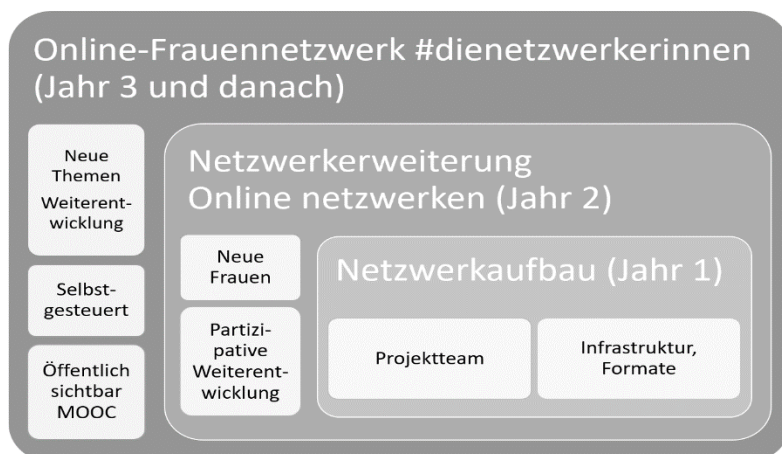


Abbildung 1: Phasen im Laura Bassi 4.0 Projekt #dienetzworkeinnen

3.1. Netzwerkaufbau in Phase 1

Im Projektteam wurden in der ersten Phase alle Ebenen einer *Community of Practice* – *Domain*, *Community* und *Practice* – aus der Sicht sowie nach den Wünschen und Bedürfnissen der einzelnen Mitglieder diskutiert und sichtbar gemacht. Die folgenden Kommunikations- und Trainingsformate wurden dabei entwickelt und erprobt.

Online-Sozialisierung: Das Projekt startete mit einer intensiven, zweiwöchigen Online-Phase auf der Plattform „Moodle“, die mittels *E-tivities* nach dem 5-Stufenmodell⁴ von Gilly Salmon (vgl. ebd., 2012, 2013) aufgebaut war. Hier erweiterten die Frauen des Projektteams die eigenen Kompetenzen in der Online-Kommunikation und -Kollaboration, entwickelten ihre persönliche und ihre Gruppen-Online-Identität und reflektierten ihre gemeinsamen Lernprozesse.

Kick-off als Präsenztreffen: Nach der Phase der Online-Sozialisierung trafen sich *#dienetwerkerinnen* persönlich, um gemeinsame Anliegen und Ziele, die gemeinsame Praxis und die Interaktion in der Community zu verhandeln und um die Abstimmungen im Projekt als kontinuierlichen Prozess für die Zukunft zu planen. Alle weiteren Interaktionen erfolgten rein online.

Einsatz eines Messenger Systems: Nach dem Kennenlernen geht es in Netzwerken und in Communities darum, dranzubleiben, sichtbar und präsent zu sein (Weihrauch et al., 2021). Dafür eignen sich Messenger Systeme wie „Slack“⁵ sehr gut, weil sie eine schnelle, unkomplizierte und niederschwellige Form der Partizipation ermöglichen.

Monatliches Treffen per Videokonferenz: Die monatliche Videokonferenz war und ist ein wesentlicher Bestandteil der Gruppeninteraktion, sowohl aus Sicht der Gruppendynamik als auch inhaltlich. Jede Runde startete mit „*Wie geht es mir?*“ und legte den Fokus zu Beginn auf die persönlichen Befindlichkeiten im Raum. Das Format gibt Raum zur Diskussion, um Erfolge wertzuschätzen sowie Probleme und Schwierigkeiten anzusprechen. Vorschläge zur Weiterentwicklung des Netzwerks und seines Angebots an Frauen kommen von allen und neue Herangehensweisen entstehen aus dem Austausch und der Auseinandersetzung in der Gruppe.

Die „Montagsnachricht“: Kommunikation im virtuellen Raum wird trotz aller Vorsicht schnell komplex und unübersichtlich, zerstreut sich in unterschiedliche

⁴ <https://www.gillysalmon.com/five-stage-model.html> - abgerufen am 18.06.2021

⁵ <https://slack.com/> - abgerufen am 18.06.2021

Kanäle, Gruppenräume und Plattformen und die Informationen kommen nicht bei allen an. Diese Komplexität in der Projektkommunikation zu managen, ist Aufgabe der E-Moderatorin. Das in der Hochschuldidaktik entwickelte Konzept der „Montagsnachrichten“ wurde für *#dienetwerkerinnen* adaptiert und enthält die wichtigsten Richtwerte und Informationen: *Was passiert gerade im Netzwerk und welche Themen sind in Arbeit bzw. brauchen Aufmerksamkeit? Wer macht gerade was? Was wird von wem erwartet? Was sind die nächsten Termine?*

Das Format *#voneinandererfahren*⁶: Das Netzwerk sollte situativ und on-the-job entwickelt werden, sich nach den Bedürfnissen der jeweiligen Frauen richten

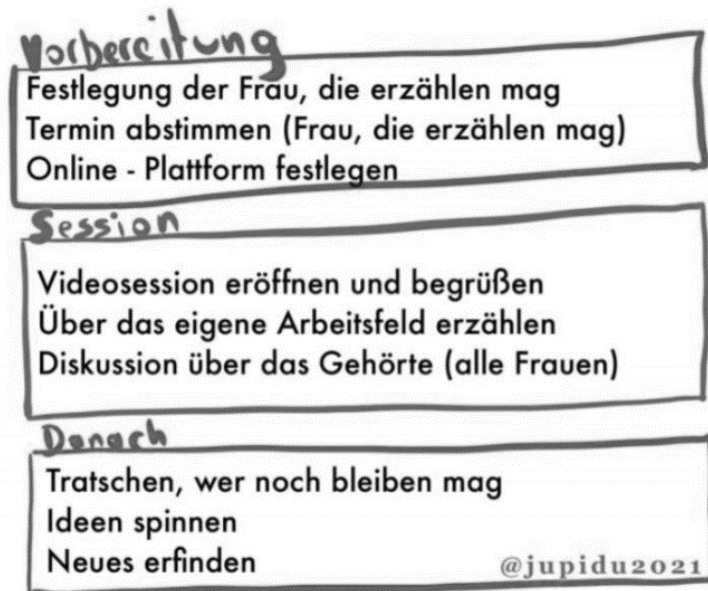


Abbildung 2: Online-Format „*#voneinandererfahren*“

und zu gemeinsamen Kooperationen und Projekten führen. Dies ist dann gut möglich, wenn jede Frau im Netzwerk über sich erzählen und ihre berufliche Situation, ihre Kompetenzen und den eigenen Weiterentwicklungspfad schildern kann. Das Format *#voneinandererfahren* wurde entwickelt, um diesem Austausch einen klaren Rahmen zu geben. Die Online-Treffen öffnen den Raum für die Generierung von neuen Ideen und Kooperationen und erweisen sich als sehr wertvoll für das Netzwerk. Das Format kommt bereits in anderen Kontexten erfolgreich zum Einsatz.

⁶ Offene Ressource zum Format „*#voneinandererfahren*“
<http://www.dienetwerkerinnen.at/wp-content/uploads/2021/05/OER-voneinandererfahren-Mai2021.pdf> - abgerufen am 21.05.2021

Das Format #sachenausprobieren: Um den digitalen Wandel gestalten zu können, brauchen Frauen Sicherheit in der Nutzung und beim Erlernen neuer Technologien. Zu Beginn der Corona-Pandemie gab es einen großen Bedarf an technischem Know-how. In Online-Sessions wurden in der Gruppe unterschiedliche Tools ausprobiert – so lernten die Frauen miteinander und voneinander. Sie bringen die eigenen Kompetenzen in das Netzwerk ein und übernehmen die Rolle der Expertin.

#dienetzwkerinnen in der Öffentlichkeit: Die Website der #netzwkerinnen fungiert als Portal, das Ergebnisse, Erkenntnisse und Reflexionen als offene Ressourcen unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz⁷ zur Verfügung stellt. Konzepte, Berichte aus dem Netzwerk, aus Workshops oder Veranstaltungen sowie Tipps zur Nutzung von Tools werden wöchentlich gebloggt. Viele der Posts sind in einem Serienformat⁸ angeordnet. Aktuell befindet sich die Serie #didaktischekleinigkeiten⁹ in der dritten Staffel; im Rahmen der Serie #netzwkerweiterung wurde am 06. Mai 2021 die 15. Episode online gestellt. In der Phase des Netzwerkaufbaus wurden Online-Workshops zu unterschiedlichen Themen öffentlich angeboten und #dienetzwkerinnen wurden bei Konferenzen, Symposien und Netzwerktreffen unterschiedlicher Art vorgestellt.

Dieses öffentliche Angebot macht unterschiedliche Mitgliedschaften und unterschiedliche Rollen in der Community möglich und stellt die Verbindung zur Öffentlichkeit dar. #dienetzwkerinnen agieren im öffentlichen Raum und werden zu jener teil-offenen Community, die sie anstreben. Den an den Themen interessierten Frauen wird eine Teilnahme mit geringer Zeitinvestition und geringer Verbindlichkeit ermöglicht. Der Mehrwert kommt nicht nur der Öffentlichkeit zugute, sondern stärkt #dienetzwkerinnen in ihrer eigenen Praxis und dokumentiert ihre Geschichte. Am Ende von Phase 1 gab es also den inneren Kreis des Projektteams und den äußeren Kreis der Teilnehmerinnen an Workshops und Online-Events.

⁷ <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> - abgerufen am 21.05.2021

⁸ <https://www.dienetzwkerinnen.at/blog/2021/05/06/formate-entwickeln/> - abgerufen am 21.05.2021

⁹ Serie #didaktischekleinigkeiten:

<https://www.dienetzwkerinnen.at/blog/category/didaktischekleinigkeiten/>;

Serie #netzwkerweiterung:

<https://www.dienetzwkerinnen.at/blog/category/netzwkerweiterung/> - beide abgerufen am 21.05.2021

3.2. Netzwerkerweiterung – von der kleinen Gruppe in die erweiterte „Community of Practice“

Zu Beginn der Phase 2, ab November 2020, lud das gut etablierte Projektteam der *#netzwerkerinnen* Frauen aus Österreich und einige aus dem deutschsprachigen Raum ein, sich dem Netzwerk anzuschließen, an den bestehenden Kommunikationsformaten teilzunehmen und diese mitzugestalten. Die Einladung erfolgte in den offenen Workshops, über die Website, auf Twitter, Facebook und Linked-in sowie durch Mundpropaganda. Lernen passiert in *Communities of Practice* auch in der Form der „*peripheral participation*“ (Lave & Wenger, 1991). Das bedeutet, „neue“ Frauen kommen im Netzwerk an und orientieren sich mit Unterstützung der „älteren“ Mitglieder im Lernökosystem. Sie sind zuerst (möglicherweise) eher passiv und werden dann Schritt für Schritt selbst aktiv, bringen ihre Themen ein, übernehmen Verantwortung, gestalten mit. Die Netzwerkerweiterung stellte die Kommunikation im Netzwerk vor neue Herausforderungen.

Domain: Der Interessens- und Forschungsbereich der *#netzwerkerinnen*, den digitalen Wandel im beruflichen Leben als Frauen mitzugestalten und Innovation voranzutreiben, entsteht durch die Auseinandersetzung mit den aktuellen Bedürfnissen der Frauen in der Community. Die beruflichen und privaten Welten der Frauen, die im Netzwerk ankommen, sind sehr divers, die Frauen leben in unterschiedlichen Lebenswelten und Identitäten (z. B. Forscherin, Bäuerin, Technische Redakteurin, IT-Projektmanagerin, Unternehmerin etc.) und jede ihrer Fragen und Kenntnisse fließen in das Online-Netzwerk hinein.

Community: Interessierte Frauen können sich mit einem Online-Formular¹⁰ auf der Website zu den *#netzwerkerinnen* anmelden und werden beim Ankommen persönlich/per E-Mail unterstützt. Der Austausch und die Interaktion der Community werden im geschlossenen Netzwerk auf „MS Teams“ gelebt. Hier läuft eine kontinuierliche Sozialisierungsphase. Frauen im Netzwerk begrüßen die ankommenden Frauen, diese stellen sich kurz vor und fangen an die bestehenden Diskussionen in den unterschiedlichen Kanälen zu lesen und zu kommentieren. Durch die Unterstützung von E-Moderatorinnen entsteht Kommunikation und Austausch. Die regelmäßig angebotenen *#voneinandererfahren* Online-Treffen stärken die Sozialisierung und den Informationsaustausch, die persönliche Kommunikation in der Videokonferenz wird hochgeschätzt. Frauen, die ein *#voneinandererfahren* Online-Treffen

¹⁰ <https://www.dienetzwerkerinnen.at/online-frauennetzwerk/> - abgerufen am 18.06.2021

organisieren, übernehmen damit Verantwortung im Netzwerk und werden so in ihrer Kompetenz und in ihrer Verbundenheit zum Netzwerk gestärkt, was die Motivation „aktiv zu bleiben“ fördert (Deci & Ryan, 2008).

Im „MS Teams“ Kanal *“Was beschäftigt uns gerade“* werden im Sinne einer Social Media Plattform laufend Informationen, Wissen und Kontakte ausgetauscht. Dies fördert die kontinuierliche Präsenz der Frauen im Netzwerk und erzeugt einen Mehrwert für die eigene Teilnahme. Einmal im Monat versendet eine der E-Moderatorinnen eine E-Mail an alle angemeldeten Frauen mit dem Titel *„Was ist los bei den #netzwerkerinnen“*. Ziel der Mail ist es, einen Überblick zu den aktuellen Aktivitäten zu geben, damit Frauen, die im letzten Monat inaktiv waren oder die zwar passiv teilnahmen, sich jedoch noch nicht aktiv beteiligten, gut informiert in das Netzwerkgeschehen einsteigen können. Durch die Entwicklung von Formaten und Diskussionsthemen, in denen eigene Interessen und Ideen für das Netzwerk kommuniziert werden, verhandeln alle das Geschehen in der Community und gestalten es mit. Die Interessensabwägung passiert auch in Kommunikationsformaten wie dem monatlichen Treffen des Projektteams und dem regelmäßig stattfindenden „virtuellen Stammtisch“.

Das Lernökosystem der *#netzwerkerinnen* und die Community werden interessierten Frauen auf der öffentlichen Website und über das Format eines monatlichen, niederschweligen „virtuellen Rundgangs“ nähergebracht.

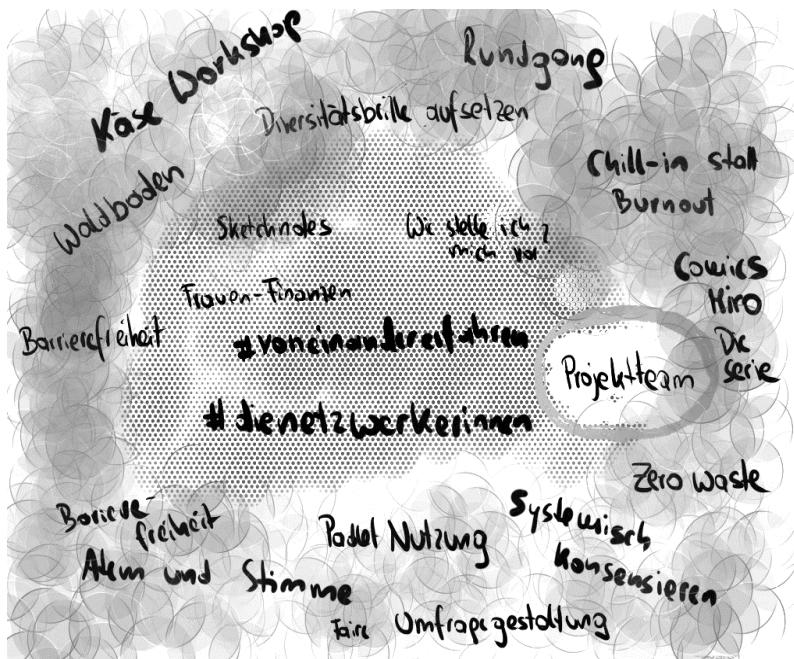


Abbildung 3: Darstellung des Online-Frauennetzwerks (@jupidu2021)

Abbildung 3 (Seite 63) versucht das komplexe Frauennetzwerk zu visualisieren. Das Projektteam baute das Netzwerk auf (siehe heller Kreis auf der rechten Seite) und schuf ein öffentliches Angebot für interessierte Frauen – von Käse-Workshops bis hin zur fairen Umfragegestaltung. Im Netzwerk angemeldete Frauen lernen sich bei den *#voneinandererfahren* Treffen kennen, organisieren „*füreinander*“ Austauschtreffen und Workshops (gepunktete Fläche). Manche dieser Online-Workshops werden nach erfolgreicher Durchführung im engeren Kreis beim nächsten Mal offen und für alle Frauen angeboten (äußerer Bereich mit Kreisen). Ein Beispiel etwa ist der „Atem- & Stimm-Workshop“, dessen Konzept entwickelt und erprobt wurde und der dann als Basis- und Advanced-Workshop öffentlich angeboten wurde.

Die Abbildung 3 lässt erkennen, dass es unterschiedliche Arten der „Mitgliedschaft“ bei den *#netzwerkerinnen* gibt:

- Als Teil des Projektteams (Kommunikation in „Slack“)
- als angemeldete Frauen im geschlossenen „MS Teams“ (mit unterschiedlichem Engagement)
- als Workshop-Teilnehmerin – da bei den Workshops der *#netzwerkerinnen* die Mitgestaltung der Teilnehmerinnen im Zentrum steht, tragen auch diese Frauen aktiv zum gemeinsamen Wissensaufbau bei.

Practice: Durch kontinuierliche E-Moderation entsteht aus dem Austausch in der Community ein gezieltes und kollaboratives Gestalten mit neuen Kommunikationsformaten, Online-Workshops und offenen Ressourcen (*Open Educational Resources*¹¹, *OER*). Ergebnisse dieses Prozesses werden als

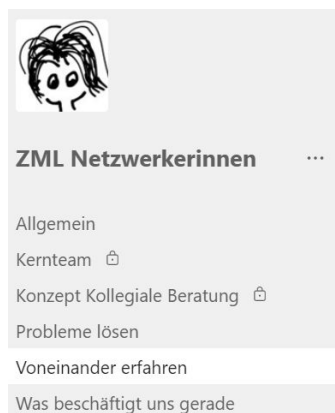


Abbildung 4: Screenshot der Kanäle in MS Teams (Stand 06.05.2021)

¹¹ <https://www.dienetzwerkerinnen.at/oer/> - abgerufen am 18.06.2021

Weiterbildungsangebote der *#netzwerkerinnen* im geschlossenen Kreis der Community aber auch in der Öffentlichkeit angeboten. Die Angebote- und Kalenderseite¹² der *#netzwerkerinnen*, auf welcher die Workshops und Treffen angekündigt werden, wächst kontinuierlich. Der Gestaltungsprozess, die Inhalte und das gemeinsam Erlernte werden auf der Webseite in Blogbeiträgen und Reflexionen gesichert.

Im Kanal *“Probleme lösen”* auf „MS Teams“ melden sich Frauen, die aktuelle Probleme zu bewältigen haben, und bekommen Unterstützung durch Wissen, Feedback und persönliche Beratung. Seit Mai 2021 wurde/wird unter anderem der eigene Umgang mit Geld intensiv in derzeit (Stand: Ende Juni 2021) mehr als 100 Beiträgen diskutiert. Wenn Frauen in der Community Fähigkeiten und Kenntnisse haben, die für andere hilfreich sind, bieten sie diese in Form von neuen Workshops an. Parallel dazu wird an neuen Themen und Formaten gearbeitet wie etwa der *„Kollegialen Beratung nach Tietze“* oder an *„Feedbackprozessen mittels Videokonferenz“*.

Die *Community of Practice*: Viele der Kommunikationsformate der *#netzwerkerinnen* stärken gleichzeitig das Ankommen neuer Frauen, die Sozialisierung, den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit (*Practice*) und unterstützen die Verhandlung der Themen (*Domain*), der Community und der Praxis, sodass die Frauen nicht genau trennen können, welches Kommunikationsformat welche Funktion in der Community erfüllt.

4. Ergebnisse und Feedback

Der Nutzen: Immer wieder gilt es, die Projektziele zu überprüfen; nämlich Frauen im beruflichen Alltag zu stärken, sie bei der Bewältigung von Genderbarrieren zu unterstützen und sie bei der Erforschung von Wegen zur Mitgestaltung des digitalen Wandels zu begleiten, um digitale Innovationen voranzutreiben und Gestaltungsverantwortung zu übernehmen.

¹² <https://www.dienetzwerkerinnen.at/kalenderseite/> - abgerufen am 18.06.2021

Zu Projektbeginn wollten die Frauen aus dem Projektteam ihre Online-Kompetenz ausbauen, Online-Diskussionsprozesse aufsetzen, Moderationskompetenzen erwerben und Entscheidungsprozesse online abwickeln. Sie wollten die Chancen der Digitalisierung nutzen und möglicherweise neue Service- und Geschäftsmodelle aufbauen, mit ihren KundInnen online in Kontakt kommen, Online-Materialien entwickeln und zugänglich machen. Durch die Corona-Pandemie ab März 2020 wurde der Bedarf nach Know-how zur Nutzung von Online-Tools dringender.



Abbildung 5: Nutzen für „#dienetwerkerinnen“ (eigene Darstellung)

Abbildung 5 zeigt, welchen Nutzen die Frauen aus dem Projektteam am Ende des ersten Jahres benannten. Sie gaben an, neue Tools und Medien kennengelernt und geübt zu haben, sie profitierten vom gegenseitigen Austausch und Feedback. Die hohe Wertschätzung innerhalb des Netzwerks stärkte sie und sie wagten es, neue Wege und Ideen zu erproben und in das eigene Angebot oder in eigene Projekte aufzunehmen. Teil der #netzwerkerinnen zu sein, half den Frauen bei der Umstellung auf das Homeoffice während der Pandemie und führte zur Vertiefung der eigenen (Online-)Kompetenzen.

Innerhalb der Austauschplattform „MS Teams“, die seit der Netzwerkerweiterung ab November 2020 genutzt wird, lassen viele Kommentare erkennen, dass das Netzwerken, der gemeinsame Austausch und die gegenseitige Unterstützung den Teilnehmerinnen Spaß und Freude bereiten und der Mehrwert des Netzwerks deutlich sichtbar ist.

Zu den #voneinandererfahren Online-Terminen finden sich immer interessierte

Frauen ein. In den Kanälen „*Probleme lösen*“ und „*Was beschäftigt uns gerade*“ werden berufliche und private Interessen, Bedürfnisse und Problemstellungen kommuniziert. Dies ist ein Indiz dafür, dass es ein hohes Maß an Vertrauen unter den Teilnehmerinnen gibt.

Offenes Weiterbildungsangebot: Im Portfolio der *#netzwerkerinnen* werden Online-Workshops zur Didaktik und ihren Werkzeugen, zur Visualisierung und für Körper, Geist und Seele angeboten. Die meisten der Angebote wurden im Rahmen des Projekts entwickelt, wie etwa

- die Workshops „Frauen netzwerken“, „Die Rolle der Serie im Unterricht/Training“ und „Barrierefreiheit von Informationen und Medien“ (Online-Didaktik und Werkzeuge),
- der Mini-Workshop zu „*Sketchnotes*“ (Visualisierung),
- die Workshops zur „*Online-Käseproduktion*“, zu „*Körper, Atem und Stimme*“ (Körper) oder
- zum Thema „*Chill-in statt Burnout*“ sowie „*Waldbaden*“ (Geist und Seele).

Darüber hinaus entstehen gerade neue Workshops zu anderen inhaltlichen Themen wie „*Systemisch konsensieren*“, „*Zero Waste – weg vom trashy lifestyle*“ oder „*Diversitätsbrille aufsetzen*“.

Die bisher stattgefundenen Workshops (insgesamt 31 bis 11.06.2021) wurden gleich nach der Abhaltung von den Teilnehmenden (auch von Männern im offenen Netzwerk) evaluiert. Die Teilnehmenden schätzten den Austausch untereinander, das Netzwerken unter Frauen, das kollegiale Setting, die interessanten Hintergrundinformationen, die durchgeführten Übungen, die Praxisnähe, die entspannte bzw. wertschätzende Atmosphäre, den Spaß während des Workshops sowie das magische Erlebnis dem Entstehen von Käse beizuwohnen. Anregungen aus den Evaluierungen wurden aufgegriffen und umgesetzt, um die Workshops weiterzuentwickeln.

Aus all diesen Rückmeldungen lässt sich herauslesen, dass *#dienetzwerkerinnen* auf einem guten Weg sind, die Projektziele zu erreichen. Der hohe Grad an Innovation (sichtbar in der in diesem Paper vorgestellten Struktur des Lernökosystems und den neu entwickelten Kommunikations- und Trainingsformaten) kann als Indikator für ein funktionierendes Netzwerk gesehen werden.

5. Diskussion und Ausblick

Die offen angelegte, iterative *“Research through design”* Methode in der Entwicklung des Online-Frauennetzwerks bewährt sich gut. In der Phase der Netzwerkerweiterung mit zehn Frauen im Projektteam, derzeit 30 Frauen (Stand: Juni 2021), die angemeldet sind sowie über 200 Frauen, die durch die öffentlichen Angebote mit den *#netzwerkerinnen* in Kontakt gekommen sind, ist im Netzwerk ziemlich viel los. Der partizipative, dezentrale Ansatz führt dazu, dass niemand mehr einen vollständigen Überblick hat. Lange bildeten die Autorinnen das Zentrum des Frauennetzwerks, da sie als E-Moderatorinnen in die meisten Diskussionsprozesse eingebunden waren. Um festzuhalten und sichtbar zu machen, was im Netzwerk passiert und was sich die Frauen, unabhängig von ihrer Einbindung und ihrer Aktivität im Netzwerk wünschen, werden aktuell Daten gesichtet und zusammengeführt – im Juni 2021 fand eine Online-Umfrage statt, die sich an alle Frauen richtete, die bereits mit dem Netzwerk in Kontakt kamen.

Auswirkungen der Technik: Aufgrund der Einschränkungen durch die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gibt es keine Möglichkeit für Kommentare auf der Website der *#netzwerkerinnen*, was es Frauen vermutlich erschwert, ihr Interesse am Netzwerk direkt im Web kundzutun. Andererseits wäre das ein weiterer Kommunikationskanal, der betreut werden müsste.

Die Kommunikation findet im Projektteam in „Slack“ statt, mit den neu dazugestoßenen Frauen in „MS Teams“. Dies führt für die Frauen aus dem Projektteam zu einem größeren Kommunikationsaufwand, doch noch überwiegt der Vorteil der vertrauten „Slack-Umgebung“.

Sind „neue“ Frauen im gemeinsamen Online-Raum auf „MS Teams“ angekommen, können sie als externe „Gäste“ kein Profilbild hochladen. Das ist für die Vernetzung hinderlich, da Profilbilder gerade im Bereich der Online-Kommunikation eine wichtige Rolle spielen (Autenrieth & Neumann-Braun, 2011; Karrasch, 2013).

Die Community of Practice: Das Konzept der Online-Sozialisierung nach Salmon (vgl. ebd., 2013) bewährte sich – wie immer – in der Konzeption und der Umsetzung der Kommunikation und des Austausches.

Die Entscheidung, sich den *#netzwerkerinnen* anzuschließen, fällt den Frauen möglicherweise auch deshalb schwer, weil eine aktive Teilnahme in der *Community of Practice* eine *„Verbindlichkeit, um gemeinsam in der Community zu lernen“* erfordert. Im „virtuellen Rundgang“, an dem spontan und ohne

Anmeldung teilgenommen werden kann, können interessierte Frauen abwägen, ob sie sich auf den gemeinsamen Prozess einlassen und wie viele Ressourcen sie dafür zur Verfügung stellen möchten.

„Nach Wenger koexistieren Communities of Practice und Netzwerke, wobei in Communities of Practice die Identität im Mittelpunkt steht, in Netzwerken die Verbindung (Connection). Communities of Practice sind in dem Sinn Netzwerke, dass ihre Mitglieder miteinander verbunden sind. Allerdings gibt es in den Communities die Identifikation mit dem Thema (Domain) und das Commitment gemeinsam zu lernen.“ (Pauschenwein, 2019b).

Die Konzepte der *Community of Practice* bieten dem Frauennetzwerk eine nützliche theoretische Blaupause.

Offenes: Durch den kontinuierlichen Diskussionsprozess und die Gestaltungsmöglichkeiten einzelner, entsteht auch eine „Unsicherheit“, was die Community sein soll und was nicht. In Zukunft werden wir diese Fragestellung im Netzwerk sichtbar machen und thematisieren, um gemeinsam Wege entwickeln zu können, wie die Frauen damit umgehen möchten. *Wie viel Gestaltungsfreiheit und welche Grenzen wollen sie sich setzen?* Konkrete Konzepte werden gebraucht, um die persönlichen Weiterentwicklungsprozesse der Frauen und die Weiterentwicklung der Community zu strukturieren. In den geförderten Projektjahren kann von einigen Frauen auch abrechenbare Arbeitszeit in das Netzwerk investiert werden. Nach Projektende soll das Online-Frauennetzwerk von alleine weiterleben.

Fazit: Die Corona-Pandemie beschleunigte die Lernprozesse im Netzwerk enorm. Kommunikationsformate und Erfahrungen vom Aufbau dieses Lernökosystems werden bereits in andere Kontexte transferiert. So kommt etwa das Format *#voneinandererfahren* in hochschuldidaktischen Trainings an der FH JOANNEUM zum Einsatz. Die Erfahrungen der *#netzwerkerinnen* können anderen Online-(Lern)Netzwerke nützlich sein.

Im intensiven Austausch mit vielen Frauen zu unterschiedlichen Themen auf unterschiedliche Weise – ein paar Stunden während eines Workshops, ein Monat in einem thematischen Kanal, die Projektlaufzeit im Projektteam – nehmen die Autorinnen wahr, dass Privates und Berufliches, Lustiges, Schräges und Ernstes, Intellektuelles und Körperliches ineinanderfließt und nicht voneinander zu trennen ist. Dies ist erstaunlich und unerwartet. So entstand der Workshop zur „Käseproduktion mit Online-Coach“ fast zufällig aus dem Netzwerk heraus und trug jedoch dazu bei, dass Frauen aus dem ländlichen Raum während der

Pandemie in der eigenen Küche, unterstützt von der Online-Gruppe, gemeinsam Käse produzierten und dabei digitale Kompetenzen erwarben.

Die Ergebnisse aus der Umfrage sowie die Analyse der Aktivitäten der Frauen im Netzwerk könnten eine wichtige Rolle bei der Weiterentwicklung des Netzwerks spielen. Als Teil des Projektteams erwarten die Autorinnen, dass auch die zweite Projekthalbzeit spannend wird, wenn das Frauennetzwerk dezentraler wird und andere E-Moderatorinnen Verantwortung in Teilbereichen übernehmen.

6. Literaturverzeichnis

Autenrieth, Ulla P. & Neumann-Braun, Klaus (2011): Windows to Ourselves or the Visual Worlds of Social Network Sites – Introduction. In: Ulla P. Autenrieth & Klaus Neumann-Braun (Hg.) The Visual Worlds of Social Networks Sites. Images and image-based communication on Facebook and Co. Serie „Short Cuts | Cross Media, Volume 4, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. S.11

Chung, An-Me, Bond Gill, Iris. & O'Byrne, Ian (2016). Web Literacy 2.0. White paper. Verfügbar unter: <https://mozilla.github.io/content/web-lit-whitepaper> [19.05.2021]

Deci, Edward L., Vallerand, Robert J., Pelletier, Luc G., & Ryan, Richard M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. Educational psychologist, 26 (3-4), 325-346.

Deci, Edward. L., & Ryan, Richard M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. Canadian psychology/Psychologie canadienne, 49(3), 182.

Downes, Stephen (2012). Connectivism and Connective Knowledge. Essays on meaning and learning networks. (495-498). Verfügbar unter: https://www.downes.ca/files/books/Connective_Knowledge-19May2012.pdf [19.05.2021]

Frayling, Christopher (1993). Research in art and design. Royal College of Art Research Papers series, 1(1). Verfügbar unter: https://researchonline.rca.ac.uk/384/3/frayling_research_in_art_and_design_1993.pdf [26.05.2021]

Godin, Danny, & Zahedi, Mithra (2014). Aspects of research through design: a literature review. Präsentiert in Umeå Institute of Design, Sweden, June 2014. Verfügbar online in Academia.edu Network:

https://www.academia.edu/16964192/Aspects_of_Research_through_Design
[26.05.2021]

Hojnik, Sylvia, & Pauschenwein, Jutta (2015). Reflexive E-Lernkultur. In Egger Rudolf, Wustmann Cornelia & Karber Anke (Hrsg.) Forschungsgeleitete Lehre in einem Massenstudium (pp. 143-165). Wiesbaden: Springer VS.

Karrasch, Olga (2013). Veröffentlichte Privatheit. Selbstinszenierung Jugendlicher auf SNS durch Profilbilder, München, GRIN Verlag

Land, Ray, Meyer, Jan H.F. & Baillie, Caroline (2010). Threshold Concepts and Transformational Learning. Editors Preface, In Meyer Jan H., Land Ray & Baillie Caroline (Hrsg.). Threshold concepts and transformational learning (303-316). Rotterdam: Sense Publishers.

Lave, Jean & Wenger, Etienne (1991). Situated Learning. Legitimate peripheral participation. Cambridge: University of Cambridge Press.

Pauschenwein, Jutta, Baumann, Heinz, & Lyon, Gert (2011). Gruppendynamik im virtuellen Raum. Beobachtungen aus dem Online Seminar „Experiment virtuelle Gruppe“. soziales_kapital, 7.

Pauschenwein, Jutta (2012). Identity in practice (Wenger: Communities of Practice). Blogpost, verfügbar unter:
<https://zmldidaktik.wordpress.com/2012/07/15/identity-in-practice-wenger-communities-of-practice/> [24.05.2021]

Pauschenwein, Jutta (2019a). Lernorte und Lernmaterialien - Wo und womit möchten wir online lernen? Zeitschrift für Weiterbildung 1/2019, (10-13).

Pauschenwein, Jutta (2019b). Lernen in Netzwerken und Communities of Practice. Blogpost, verfügbar unter:
<https://zmldidaktik.wordpress.com/2019/10/04/lernen-in-netzwerken-und-communities-of-practice/> [24.05.2021]

Pauschenwein, Jutta (2020). D2.2 Reflexionspaper Netzwerkaufbau – FFG-Projekt „Die Netzwerkerinnen“. Verfügbar unter:
https://www.dienetwerkerinnen.at/wp-content/uploads/2020/12/D2_2ReflexionspaperNetzwerkaufbau.pdf
[11.06.2021]

Pauschenwein, Jutta & Kühnelt, Wolfgang (2020). Das Format der Serie im Unterricht und im Training. In Weißenböck, Josef / Gruber, Wolfgang / Freisleben-Teutscher, Christian (Hg.): „Digital Learning in Zeiten von Corona -

nachhaltiger Entwicklungsschub für die Hochschulen? Beiträge zum 9. Tag der Lehre an der FH St. Pölten am 22. Oktober 2020. St. Pölten, Lemberger Publishing, 2020. S. 141 - 152.

Salmon, Gilly (2012). E-moderating: The key to online teaching and learning. New York: Routledge.

Salmon, Gilly (2013). E-tivities: The key to active online learning. New York: Routledge.

Schön, Donald A. (1983). The reflective practitioner: how professionals think in action. Basic Books.

Siemens, George (2005). Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age. In International Journal of Instructional Technology and Distance Learning, Vol. 2 No. 1, Jan 2005. Verfügbar unter:
http://www.itdl.org/journal/jan_05/jan_05.pdf [19.05.2021]

Sousanis, Nick (2015). Grids and Gestures: A Comics Making Exercise. Sane Journal Vol. 2 Iss. 1, Art. 8 (1-5). Verfügbar unter:
<http://digitalcommons.unl.edu/sane/vol2/iss1/8/> [19.05.2021]

Weihrauch, Lisa; Wolff, Hans-Georg; Stöger, Lea K., von Nitzsch, Jannis, & Konari, Nima (2021). Wie baue ich ein erfolgreiches Netzwerk auf? Konzeption, Durchführung und Evaluation eines Networking-Trainings. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO), 52(1), 121-134.

Wenger, Etienne (1998). Communities of practice: Learning, meaning, and identity. Cambridge: University Press.

Wenger, Etienne (2010). Communities of practice and social learning systems: the career of a concept. In Blackmore, Chris. Social learning systems and communities of practice (179-198). London: Springer.

Williams, Roy; Karaousu, Regina & Mackness, Jenny (2011). Emergent Learning and Learning Ecologies in Web 2.0. The International Review of Research in Open and Distance Learning, 12(3). Verfügbar unter:
<http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/883> [19.05.2021]

Autorinnen:

Pauschenwein, Jutta, Mag., Dr.: Leitet das ZML – Innovative Lernszenarien der FH JOANNEUM und wickelt Projekt- und Forschungsaktivitäten im Bereich der Online-Didaktik ab. Sie entwickelt Schulungsangebote, lehrt und ist eine Online-Netzwerkerin.

Sfiri, Anastasia, BSc, MSc: Ist am ZML – Innovative Lernszenarien der FH JOANNEUM für Training und Beratung, Forschung und Entwicklung sowie Projektmanagement und Projektkoordination zuständig. Inhaltlich arbeitet sie u. a. in den Bereichen E-Moderation, Kommunikation und Kollaboration im virtuellen Raum und bietet Workshops und Online-Trainings an.

Schinnerl-Beikircher, Irmgard, Mag. (FH): Ist am ZML – Innovative Lernszenarien der FH JOANNEUM in den Bereichen Qualitätssicherung (E-Learning Service), Informationsmanagement, Wissensmanagement, Studiengangbetreuung und in Projekten tätig.



Das Projekt *#dienetwerkerinnen* wird von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) - Programm Laura Bassi/Frauen gestalten Digitalisierung unterstützt.